

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian merupakan upaya dalam menyelidiki dan menelusuri suatu masalah dengan menggunakan cara kerja ilmiah secara cermat dan diteliti untuk mengumpulkan, mengolah, melakukan analisis data, mengambil kesimpulan secara sistematis dan objektif guna memecahkan suatu masalah atau menguji hipotesis untuk memperoleh pengetahuan yang bermanfaat bagi manusia.⁷² Berdasarkan tujuannya, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian dengan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional. Pendekatan kuantitatif muncul dari adanya teori, gagasan para ahli, ataupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya dan dikembangkan menjadi permasalahan dengan pemecahannya yang tujuannya untuk memperoleh pembenaran (verifikasi) dalam bentuk data empiris.⁷³

Metode korelasional digunakan untuk mendeteksi sejauh mana variabel-variabel pada suatu populasi dapat berkaitan dengan variabel lain yang didasarkan pada Koefisien korelasi.⁷⁴ Variabel independen dan dependen dikatakan berkorelasi jika terdapat perubahan pada salah satu variabel yang satu diikuti perubahan variabel yang lain secara teratur ke arah yang sama (korelasi positif) atau berlawanan (korelasi negatif).⁷⁵

⁷² Rifa'I Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga, 2021), hlm. 2.

⁷³ Hardani, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group, 2020), hlm. 254.

⁷⁴ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 82.

⁷⁵ Andi Ibrahim, dkk. *Metodologi Penelitian*, (Makassar: Gunadarma Ilmu, 2018), hlm. 77.

B. Operasional Variabel

Menurut Sugiyono, definisi variabel ialah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut untuk kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁶ Menurut Ali, variabel merupakan objek yang menjadi pusat perhatian. Variabel adalah komponen yang telah ditentukan peneliti untuk mendapat jawaban dari perumusan yang sudah dilakukan berupa kesimpulan penelitian. Penentuan variabel harus didukung dengan teori kemudian diperjelas melalui hipotesis penelitian.⁷⁷

Operasional variabel dapat disusun berdasarkan pada runtutan kegiatan penelitian yang harus dilakukan, sehingga menyebabkan gejala atau keadaan yang didefinisikan menjadi nyata atau dapat terjadi dengan menggunakan prosedur tertentu.⁷⁸

1. Variabel Independen

Variabel independen/bebas ialah variabel yang memiliki kemungkinan untuk menjadi penyebab, dapat mempengaruhi, atau mempunyai kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain. Variabel bebas umumnya dilambangkan dengan huruf X.⁷⁹ Dalam penelitian ini terdapat lima variabel independen yaitu transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, dan kesetaraan:

⁷⁶ Sandu Siyoto dan Ali Sodik, *Dasar Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta: Literasi Media Publishing, 2015, hlm. 50.

⁷⁷ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian*, (Yogyakarta, Penerbit KBM Indonesia, 2021), hlm. 16.

⁷⁸ Agung Widhi Kurniawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Yogyakarta: Pandiva Buku, 2016), hlm. 91.

⁷⁹ Hardani, dkk. *Metode Penelitian ...*, hlm. 305.

- a) Transparansi (X_1) adalah keterbukaan dalam mengemukakan informasi yang material dan relevan dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan mengenai organisasi perusahaan.⁸⁰ Dalam pengelolaan sumber daya manusia (pegawai), prinsip transparansi ini mencakup keterbukaan dalam informasi perusahaan dan pengambilan keputusan tentang kepegawaian. Instrumen pengukuran variabel ini diukur menggunakan skala interval dan digali dengan 18 indikator.
- b) Akuntabilitas (X_2) adalah kejelasan fungsi pelaksanaan pertanggungjawaban organ bank sehingga pengelolaannya berjalan efektif.⁸¹ Prinsip ini diwujudkan dalam pengawasan efektif yang mendasarkan pada keseimbangan kekuasaan. Instrumen pengukuran variabel ini menggunakan skala interval dan digali dengan 11 indikator.
- c) Pertanggungjawaban (X_3) adalah kesesuaian pengelolaan bank dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku serta prinsip - prinsip pengelolaan bank yang sehat.⁸² Prinsip ini diwujudkan dengan kesesuaian peraturan perusahaan dengan perundang-undangan yang berlaku. Instrumen pengukuran variabel ini menggunakan skala interval dan digali dengan 6 indikator.
- d) Kemandirian (X_4) yaitu memiliki kompetensi, mampu bertindak objektif, bebas dari tekanan dan pengaruh dari pihak luar (independen), serta memiliki komitmen tinggi dalam pengembangan

⁸⁰ Devi Rizki Zahrawani dan Nining Sholikhah, "Analisis Penerapan Good Corporate ...", hlm. 1803.

⁸¹ *Ibid*, hlm. 1804.

⁸² *Ibid*.

BPRS.⁸³ Prinsip ini diwujudkan dalam komitmen dan kompetensi dalam bekerja. Instrumen pengukuran variabel ini menggunakan skala interval dan digali dengan 9 indikator.

- e) Kesetaraan (X_5) adalah keadilan atau setara dalam memenuhi hak-hak *stakeholders* sesuai perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁸⁴ Prinsip ini diwujudkan dalam perlakuan adil perusahaan terhadap pegawai, maupun dengan sesama pegawai. Instrumen pengukuran variabel ini menggunakan skala interval dan digali dengan 8 indikator.

Tabel 3.1 Variabel Independen

No	Variabel	Sub-Variabel	Indikator	Jenis Data
1.	Transparansi (X_1)	Penyediaan Informasi Perusahaan	Penyajian informasi laporan kegiatan perusahaan mudah diakses, jelas, akurat, dan tepat waktu oleh seluruh pemangku kepentingan sesuai haknya	Primer
			Penyajian informasi laporan keuangan mudah diakses, disajikan secara jelas, akurat, dan tepat waktu oleh seluruh pemangku kepentingan sesuai haknya	
			Pengungkapan informasi meliputi visi, misi, sasaran usaha dan strategi perusahaan secara jelas dan memadai	
			Tersedia laporan pelaksanaan GCG, tingkat kepatuhannya, dan kejadian penting di perusahaan	
			Organ perusahaan harus mampu menjaga kerahasiaan perusahaan	

⁸³ *Ibid.*

⁸⁴ *Ibid.*

			<p>Penyediaan informasi perusahaan secara transparan dan diketahui oleh pegawai melalui sistem komunikasi yang baik dan tepat waktu</p> <p>Tersedia kebijakan perusahaan tertulis dan dikomunikasikan kepada pemangku kepentingan</p>	
		Pengambilan Keputusan	<p>Pengambilan keputusan penerimaan pegawai berdasarkan kemampuan dan kriteria</p> <p>Pegawai menyampaikan pendapat dan usul mengenai lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai</p> <p>Perusahaan menyediakan kebijakan pengaduan tentang pelanggaran terhadap etika bisnis, pedoman perilaku, dan peraturan perusahaan</p> <p>Dewan direksi wajib menerima dan memastikan bahwa pengaduan tentang pelanggaran tsb diproses secara wajar dan tepat waktu</p>	
2.	Akuntabilitas (X ₂)	Pengawasan	<p>Tugas dan tanggungjawab pegawai ditetapkan secara jelas dan selaras dengan visi misi, nilai-nilai perusahaan, dan strategi perusahaan</p> <p>Perusahaan meyakini semua organ perusahaan dan semua pegawai mempunyai kemampuan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan perannya dalam pelaksanaan GCG</p> <p>Perusahaan memiliki sistem pengendalian internal yang efektif dalam pengelolaan perusahaan</p> <p>Perusahaan harus memiliki</p>	

			standar kinerja untuk jajaran perusahaan yang konsisten dengan sasaran usaha perusahaan	
			Perusahaan melaksanakan penilaian pegawai dengan sistem <i>reward and punishment</i>	
			Pelaksanaan fungsi struktur organisasi sesuai SOP	
3.	Pertanggung jawaban (X ₃)	Kesesuaian dengan peraturan perundang-undangan	Patuh terhadap peraturan perundang-undangan berlaku	Primer
			Dewan komisaris memastikan direksi dan pegawai perusahaan melaksanakan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan	
			Perusahaan menjamin terciptanya lingkungan kerja kondusif termasuk kesehatan dan keselamatan kerja pegawai	
4.	Kemandirian (X ₄)	Komitmen dalam bekerja	Organ perusahaan mampu menghindari dominasi dari pihak manapun, tidak terpengaruh kepentingan tertentu, terhindar dari benturan kepentingan dan pengaruh serta tekanan luar sehingga pengambilan keputusan dilakukan secara objektif	Primer
			Memiliki komitmen dalam pengembangan BPRS	
		Kompetensi dalam bekerja	Setiap organ perusahaan melaksanakan fungsi tugasnya sesuai anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan, setiap organ perusahaan tidak saling mendominasi dan melempar tanggungjawab	
5.	Kesetaraan (X ₅)	Keadilan	Perusahaan memberikan kesempatan pegawai dalam menyampaikan pendapat masukan saran dan membuka akses terhadap informasi sesuai	Primer

			dengan prinsip transparansi dalam lingkup kedudukan masing-masing	
			Perusahaan memberi perlakuan setara dan wajar kepada pemangku kepentingan sesuai manfaat dan kontribusinya thd perusahaan	
			Perusahaan memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan pegawai, berkarir, dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan SARA dan kondisi fisik.	

2. Variabel Dependen

Variabel dependen/terikat yaitu variabel yang akan memberikan, menimbulkan reaksi/respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel ini disebut variabel tergantung, karena variabelnya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas.⁸⁵ Dalam bahasa statistik dilambangkan dengan huruf kapital Y. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu variabel kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja yang dicapai pegawai secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara legal dan sesuai moral/etika serta tidak melanggar

⁸⁵ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), hlm. 54.

hukum.⁸⁶ Kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan komitmen. Instrumen pengukuran variabel ini menggunakan skala interval dan digali dengan 14 indikator.

Tabel 3.2 Variabel Dependen

No	Variabel	Sub-Variabel	Indikator	Jenis Data
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas kerja	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna	Primer
			Pegawai mampu terampil dalam bekerjanya	
			Pegawai memiliki kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	
			Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target	
		Kuantitas kerja	Pegawai menyelesaikan aktivitas kerjanya dengan baik	
			Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	
		Ketepatan Waktu	Pegawai memaksimalkan waktu bekerja	
			Pegawai mampu meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dan memaksimalkan penggunaan sumber daya (tenaga, uang, bahan baku) perusahaan	
		Efektivitas	Pegawai mampu meningkatkan kinerjanya dengan menjalankan fungsi kerjanya dan bertanggungjawab thd pekerjaannya	
		Komitmen	Pegawai memiliki loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan	

⁸⁶ Tun Huseno, *Kinerja Pegawai: Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*, (Malang: Media Nusa Vreative, 2016), hlm. 87-88.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang telah ditetapkan peneliti terdiri dari objek/subjek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu, kemudian ditarik kesimpulannya untuk dipelajari.⁸⁷ Jadi, populasi tidak sekedar mengenai jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari saja, tetapi mencakup seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki suatu objek/subjek tersebut. Dalam penelitian ini, peneliti menetapkan populasi yang berasal dari seluruh pegawai di BPRS AlMadinah Tasikmalaya dengan jumlah 34 orang pegawai.

2. Sampel

Sampel yaitu bagian dari jumlah serta karakteristik yang terdapat pada populasi.⁸⁸ Penggunaan sampel menjadi salah satu cara bagi peneliti untuk meminimalisir jumlah populasi yang banyak juga untuk mengefesiansikan waktu penelitian. Oleh karena itu, sampel harus representatif (mewakili). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel dengan teknik sampling jenuh yaitu sampel yang dilakukan ketika anggota populasi terlalu sedikit, oleh sebab itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian.⁸⁹ Pada penelitian ini, jumlah sampel adalah sama dengan jumlah populasi yaitu terdiri dari 34 orang pegawai pada BPRS AlMadinah Tasikmalaya

⁸⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2017), hlm. 80.

⁸⁸ *Ibid.*

⁸⁹ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian ...*, hlm. 36.

D. Teknik Pengumpulan Data

Wawancara ialah salah satu teknik pengumpulan data ketika peneliti akan melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang hendak diteliti, serta jika peneliti menginginkan informasi atau hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.⁹⁰ Teknik pengumpulan data yang peneliti peroleh yaitu dari hasil *interview* (wawancara) dengan mengajukan beberapa pertanyaan kepada *staff* BPRS AlMadinah Tasikmalaya.

Selain itu, teknik pengumpulan data lainnya diperoleh dari kuesioner (angket), yaitu salah satu teknik pengumpulan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan/ Pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ Pernyataan tertutup atau terbuka, diberikan kepada responden secara langsung maupun dikirim menggunakan formulir *online*.⁹¹

E. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian ialah alat yang digunakan untuk mengukur data yang telah diamati dan dikumpulkan berupa data informasi maupun fenomena (variabel) oleh peneliti sehingga diperoleh data yang diinginkan/dibutuhkan.⁹² Bentuk instrumen berkaitan dengan metode pengumpulan data, misal metode wawancara yang instrumennya pedoman wawancara. Metode angket atau kuesioner. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kuesioner (angket) yang berisi pernyataan atau pertanyaan dengan menggunakan skala perbandingan/*likert*. Skala *likert* ialah skala yang digunakan untuk mengukur

⁹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian ...*, hlm. 137.

⁹¹ *Ibid*, hlm. 142.

⁹² Agung Widhi Kurniawan, *Metode Penelitian ...*, hlm. 88.

sikap, pendapat, persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala ini, peneliti mampu mengukur persepsi seseorang tentang sesuatu yang sejatinya tidak nampak tapi bisa diketahui besar kecilnya melalui instrumen angket. Jawaban dari setiap instrument yang digunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.⁹³

Skala *likert* terdiri dari lima pilihan jawaban yang menyatakan persetujuan terhadap pernyataan/*statement* yang dikemukakan. Lima skala tersebut adalah sebagai berikut:⁹⁴

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-Ragu (R)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Namun, menurut *Holbrook & Bourke* skala *likert* dapat memilih rentangan 1-4 (sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju) untuk tidak memasukan pilihan netral/*undecided*.⁹⁵ Oleh karena itu, angka 3 yaitu ragu-ragu lebih baik dihilangkan, karena seakan memberi kesempatan kepada responden untuk memberi pendapat yang tidak pasti, muncul abiguitas, dan bermakna ganda. Maka skala *likert* dimodifikasi menjadi empat rentangan yang terdiri dari:

⁹³ Andi Ibrahim, dkk. *Metodologi Penelitian ...*, hlm. 112.

⁹⁴ Fetri Yeni, Zelhendri Zen, dan Darmansyah, *Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2018), hlm. 51-52

⁹⁵ Dyah Budiastuti dan Agustinus Bandur, *Validitas dan Reliabilitas Penelitian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018), hlm. 32.

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

Data item yang dianalisis dalam uji instrumen adalah data interval yaitu skala yang digunakan untuk menunjukkan adanya pengelompokan data yang mempunyai besaran dan jarak (interval) yang sama.⁹⁶

Tabel 3.3 Instrumen Penelitian

No	Variabel	Sub-Variabel	Indikator	Item	Skala Ukur
1.	Transparansi (X ₁)	Penyediaan Informasi Perusahaan	Penyajian informasi laporan kegiatan perusahaan mudah diakses, jelas, akurat, dan tepat waktu oleh seluruh pemangku kepentingan sesuai haknya	1,2	Interval
			Penyajian informasi laporan keuangan mudah diakses, disajikan secara jelas, akurat, dan tepat waktu oleh seluruh pemangku kepentingan sesuai haknya	3	
			Pengungkapan informasi meliputi visi, misi, sasaran udaha dan strategi perusahaan secara jelas dan memadai	4,5	

⁹⁶ Setyo Budiwanto, *Metode Statistika*, (Malang: Penerbit & Percetakan UM, 2017), hlm. 11.

		Tersedia laporan pelaksanaan GCG, tingkat kepatuhannya, dan kejadian penting di perusahaan	6,7	
		Organ perusahaan harus mampu menjaga kerahasiaan perusahaan	8	
		Penyediaan informasi perusahaan secara transparan dan diketahui oleh pegawai melalui sistem komunikasi yang baik dan tepat waktu	9,10	
		Tersedia kebijakan perusahaan tertulis dan dikomunikasikan kepada pemangku kepentingan	11,12	
	Pengambilan Keputusan	Pengambilan keputusan penerimaan pegawai berdasarkan kemampuan dan kriteria	13,14	
		Pegawai menyampaikan pendapat dan usul mengenai lingkungan kerja dan kesejahteraan pegawai	15,16	

			Perusahaan menyediakan kebijakan pengaduan tentang pelanggaran terhadap etika bisnis, pedoman perilaku, dan peraturan perusahaan	17	
			Dewan direksi wajib menerima dan memastikan bahwa pengaduan tentang pelanggaran tsb diproses secara wajar dan tepat waktu	18	
2	Akuntabilitas (X ₂)	Pengawasan	Tugas dan tanggungjawab pegawai ditetapkan secara jelas dan selaras dengan visi misi, nilai-nilai perusahaan, dan strategi perusahaan	1,2	Interval
			Perusahaan meyakini semua organ perusahaan dan semua pegawai mempunyai kemampuan sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan perannya dalam pelaksanaan GCG	3,4	
			Perusahaan memiliki sistem pengendalian internal yang efektif dalam pengelolaan perusahaan	5,6	

			Perusahaan harus memiliki standar kinerja untuk jajaran perusahaan yang konsisten dengan sasaran usaha perusahaan	7	
			Perusahaan melaksanakan penilaian pegawai dengan sistem <i>reward and punishment</i>	8,9	
			Pelaksanaan fungsi struktur organisasi sesuai SOP	10,11	
3	Pertanggung jawaban (X ₃)	Kesesuaian dengan peraturan perundang-undangan	Patuh terhadap peraturan perundang-undangan berlaku	1,2	Interval
			Dewan komisaris memastikan direksi dan pegawai perusahaan melaksanakan peraturan perundang-undangan dan peraturan perusahaan	3,4	
			Perusahaan menjamin terciptanya lingkungan kerja kondusif termasuk kesehatan dan keselamatan kerja pegawai	5,6	
4	Kemandirian (X ₄)	Komitmen dalam bekerja	Organ perusahaan mampu menghindari dominasi dari pihak manapun, tidak terpengaruh	1,2,3, 4,5	Interval

			kepentingan tertentu, terhindar dari benturan kepentingan dan pengaruh serta tekanan luar sehingga pengambilan keputusan dilakukan secara objektif		
			Memiliki komitmen dalam pengembangan BPRS	6	
		Kompetensi dalam bekerja	Setiap organ perusahaan melaksanakan fungsi tugasnya sesuai anggaran dasar dan peraturan perundang-undangan, setiap organ perusahaan tidak saling mendominasi dan melempar tanggungjawab	7,8,9	
5	Kesetaraan (X ₅)	Keadilan	Perusahaan memberikan kesempatan pegawai dalam menyampaikan pendapat masukan saran dan membuka akses terhadap informasi sesuai dengan prinsip transparansi dalam lingkup kedudukan masing-masing	1,2	Interval
			Perusahaan memberi perlakuan setara dan	3,4	

			wajar kepada pemangku kepentingan sesuai manfaat dan kontribusinya thd perusahaan		
			Perusahaan memberikan kesempatan yang sama dalam penerimaan pegawai, berkarir, dan melaksanakan tugasnya secara profesional tanpa membedakan SARA dan kondisi fisik.	5,6,7,8	
6	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna	1	
			Pegawai mampu terampil dalam bekerjanya	2	
			Pegawai memiliki kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaannya	3	
			Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai target	4,5	
		Kuantitas Kerja	Pegawai menyelesaikan aktivitas kerjanya dengan baik	6	
			Pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	7	

	Ketepatan Waktu	Pegawai memaksimalkan waktu bekerja	8	
		Pegawai mampu meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dan memaksimalkan penggunaan sumber daya (tenaga, uang, bahan baku) perusahaan	9,10,11	
	Efektivitas	Pegawai mampu meningkatkan kinerjanya dengan menjalankan fungsi kerjanya dan bertanggungjawab thd pekerjaannya	12,13	
	Komitmen	Pegawai memiliki loyalitas untuk mencapai tujuan perusahaan	14	

Dalam penelitian kuantitatif, untuk mendapatkan data yang valid, reliabel, dan objektif, maka instrumennya harus valid dan reliabel. Instrumen penelitian yang baik harus diuji terlebih dahulu, maka penulis akan menguji validitas dan reliabilitasnya.

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas ialah suatu alat ukur yang menunjukkan kevalidan suatu instrumen. Pengujian validitas mengacu pada sejauh mana suatu instrumen dalam menjalankan fungsinya. Instrumen yang valid adalah

ketika instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur.⁹⁷

Dalam uji validitas kuesioner kriteria pengujiannya jika r hitung $>$ r tabel, dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) dan $df = n-2$, maka alat ukur dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka item pertanyaan tersebut tidak valid. Nilai signifikansi 5% untuk R tabel dengan $N = 34$ adalah 0,399. Berikut adalah hasil uji validitas X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , dan Y :

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel Transparansi (X_1)

No. Item	r_{hitung}	$R_{tabel\ 5\%}$	Kriteria
1	0,528	0,339	Valid
2	0,686	0,339	Valid
3	0,690	0,339	Valid
4	0,484	0,339	Valid
5	0,615	0,339	Valid
6	0,450	0,339	Valid
7	0,443	0,339	Valid
8	0,552	0,339	Valid
9	0,773	0,339	Valid
10	0,427	0,339	Valid
11	0,654	0,339	Valid
12	0,624	0,339	Valid
13	0,740	0,339	Valid
14	0,492	0,339	Valid
15	0,737	0,339	Valid
16	0,529	0,339	Valid
17	0,630	0,339	Valid
18	0,796	0,339	Valid

Instrumen transparansi terdiri dari 18 item pernyataan, setelah dilakukan analisis melalui SPSS 26 diperoleh dari 18 item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

⁹⁷ Marwan Hamid, dkk. *Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Versi 25*, (Aceh: UIN AR Raniry, 2019), hlm. 26.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Akuntabilitas (X₂)

No. Item	r _{hitung}	R _{tabel 5%}	Kriteria
1	0,608	0,339	Valid
2	0,617	0,339	Valid
3	0,712	0,339	Valid
4	0,667	0,339	Valid
5	0,848	0,339	Valid
6	0,493	0,339	Valid
7	0,599	0,339	Valid
8	0,573	0,339	Valid
9	0,649	0,339	Valid
10	0,509	0,339	Valid
11	0,566	0,339	Valid

Instrumen akuntabilitas terdiri dari 11 item pertanyaan, setelah dilakukan analisis melalui SPSS 26 diperoleh dari 11 item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pertanggungjawaban (X₃)

No. Item	r _{hitung}	R _{tabel 5%}	Kriteria
1	0,618	0,339	Valid
2	0,785	0,339	Valid
3	0,654	0,339	Valid
4	0,815	0,339	Valid
5	0,787	0,339	Valid
6	0,646	0,339	Valid

Instrumen pertanggungjawaban terdiri dari 6 item pertanyaan, setelah dilakukan analisis melalui SPSS 26 diperoleh dari 6 item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Kemandirian (X₄)

No. Item	r _{hitung}	R _{tabel 5%}	Kriteria
1	0,704	0,339	Valid
2	0,587	0,339	Valid
3	0,805	0,339	Valid
4	0,602	0,339	Valid
5	0,542	0,339	Valid
6	0,680	0,339	Valid
7	0,360	0,339	Valid

8	0,345	0,339	Valid
9	0,641	0,339	Valid

Instrumen kemandirian terdiri dari 9 item pertanyaan, setelah dilakukan analisis melalui SPSS 26 diperoleh dari 9 item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kesetaraan (X₅)

No. Item	r _{hitung}	R _{tabel 5%}	Kriteria
1	0,391	0,339	Valid
2	0,657	0,339	Valid
3	0,850	0,339	Valid
4	0,891	0,339	Valid
5	0,457	0,339	Valid
6	0,754	0,339	Valid
7	0,684	0,339	Valid
8	0,523	0,339	Valid

Instrumen kesetaraan terdiri dari 8 item pertanyaan, setelah dilakukan analisis melalui SPSS 26 diperoleh dari 8 item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No. Item	r _{hitung}	R _{tabel 5%}	Kriteria
1	0,527	0,339	Valid
2	0,568	0,339	Valid
3	0,583	0,339	Valid
4	0,477	0,339	Valid
5	0,390	0,339	Valid
6	0,511	0,339	Valid
7	0,601	0,339	Valid
8	0,651	0,339	Valid
9	0,414	0,339	Valid
10	0,683	0,339	Valid
11	0,640	0,339	Valid
12	0,701	0,339	Valid
13	0,600	0,339	Valid
14	0,472	0,339	Valid

Instrumen kinerja pegawai terdiri dari 14 item pertanyaan, setelah dilakukan analisis melalui SPSS 26 diperoleh dari 14 item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah ketepatan, keakuratan dari suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika dapat menghasilkan data penelitian yang konsisten atau ketika dilakukan pengukuran ulang maka hasilnya akan sama, karena dengan konsisten sebuah data dapat dipercaya kebenarannya.⁹⁸

Uji reliabilitas pada seluruh item/pernyataan kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian akan menggunakan formula *Cronbach's Alpha* (α), dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai $\alpha > 0,6$.

Tabel 3.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Item
Transparansi (X ₁)	0,746	18
Akuntabilitas (X ₂)	0,751	11
Pertanggungjawaban (X ₃)	0,777	6
Kemandirian (X ₄)	0,739	9
Kesetaraan (X ₅)	0,762	8
Kinerja Pegawai (Y)	0,735	14

Berikut adalah hasil uji reliabilitas masing-masing variabel:

Tabel 3.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Transparansi (X₁)

No.	r _{hitung}	Nilai Minimum	Keterangan
1.	0,737	0,60	Reliabel
2.	0,733	0,60	Reliabel
3.	0,732	0,60	Reliabel
4.	0,742	0,60	Reliabel
5.	0,732	0,60	Reliabel
6.	0,737	0,60	Reliabel

⁹⁸ I Komang Sukendra dan I Kadek Surya Atmaja, *Instrumen Penelitian*, (Pontianak: Mahameru Press, 2020), hlm. 64.

7.	0,740	0,60	Reliabel
8.	0,733	0,60	Reliabel
9.	0,726	0,60	Reliabel
10.	0,737	0,60	Reliabel
11.	0,734	0,60	Reliabel
12.	0,734	0,60	Reliabel
13.	0,727	0,60	Reliabel
14.	0,735	0,60	Reliabel
15.	0,726	0,60	Reliabel
16.	0,739	0,60	Reliabel
17.	0,730	0,60	Reliabel
18.	0,722	0,60	Reliabel

Tabel 3.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Akuntabilitas (X_2)

No.	r_{hitung}	Nilai Minimum	Keterangan
1.	0,729	0,60	Reliabel
2.	0,738	0,60	Reliabel
3.	0,728	0,60	Reliabel
4.	0,728	0,60	Reliabel
5.	0,719	0,60	Reliabel
6.	0,736	0,60	Reliabel
7.	0,734	0,60	Reliabel
8.	0,730	0,60	Reliabel
9.	0,732	0,60	Reliabel
10.	0,735	0,60	Reliabel
11.	0,737	0,60	Reliabel

Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pertanggungjawaban (X_3)

No.	r_{hitung}	Nilai Minimum	Keterangan
1.	0,760	0,60	Reliabel
2.	0,750	0,60	Reliabel
3.	0,760	0,60	Reliabel
4.	0,735	0,60	Reliabel
5.	0,722	0,60	Reliabel
6.	0,752	0,60	Reliabel

Tabel 3.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kemandirian (X_4)

No.	r_{hitung}	Nilai Minimum	Keterangan
1.	0,708	0,60	Reliabel
2.	0,714	0,60	Reliabel
3.	0,692	0,60	Reliabel
4.	0,718	0,60	Reliabel
5.	0,719	0,60	Reliabel
6.	0,717	0,60	Reliabel

7.	0,735	0,60	Reliabel
8.	0,737	0,60	Reliabel
9.	0,711	0,60	Reliabel

Tabel 3.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kesetaraan (X5)

No.	r_{hitung}	Nilai Minimum	Keterangan
1.	0,759	0,60	Reliabel
2.	0,745	0,60	Reliabel
3.	0,715	0,60	Reliabel
4.	0,710	0,60	Reliabel
5.	0,754	0,60	Reliabel
6.	0,726	0,60	Reliabel
7.	0,730	0,60	Reliabel
8.	0,752	0,60	Reliabel

Tabel 3.16 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	r_{hitung}	Nilai Minimum	Keterangan
1.	0,721	0,60	Reliabel
2.	0,725	0,60	Reliabel
3.	0,709	0,60	Reliabel
4.	0,725	0,60	Reliabel
5.	0,726	0,60	Reliabel
6.	0,726	0,60	Reliabel
7.	0,721	0,60	Reliabel
8.	0,707	0,60	Reliabel
9.	0,726	0,60	Reliabel
10.	0,714	0,60	Reliabel
11.	0,707	0,60	Reliabel
12.	0,716	0,60	Reliabel
13.	0,725	0,60	Reliabel
14.	0,727	0,60	Reliabel

F. Uji Persyaratan Analisis

Uji persyaratan analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah syarat yang harus dipenuhi dalam statistik parametrik. Uji ini ialah uji yang dilakukan apakah dalam suatu model regresi memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak.⁹⁹ Untuk mengetahui normal atau tidaknya data maka dilakukan dengan melihat hasil dari *Asymp. Sig.* Jika nilai *Asymp. Sig.* $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, namun jika nilai *Asymp. Sig.* $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas ialah uji persyaratan yang digunakan guna melihat apakah suatu model regresi sudah berbentuk linear atau tidak. Tujuan pengujian ini untuk meyakinkan peneliti jika model regresi sudah benar-benar memenuhi asumsi linearitas.¹⁰⁰ Cara untuk melakukan uji linearitas yaitu dengan menggunakan uji *Deviation From Linearity*. Jika nilai signifikan ($p > 0,05$) maka model kita dapat dikatakan linier

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang

⁹⁹ Purwanto, *Analisis Korelasi dan Regresi Linier Dengan SPSS 21: Panduan Praktis untuk Penelitian Ekonomi Syariah*, (Magelang, StaiaPress, 2020), hlm. 32.

¹⁰⁰ *Ibid*, hlm. 33.

baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik yaitu tidak adanya multikolinearitas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas.

a. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas ialah uji yang bertujuan untuk mengetahui atau membuktikan ada atau tidaknya korelasi antara variabel independen. Tujuan uji ini untuk menghindari adanya kebiasaan atau ambiguitas pada proses pengambilan keputusan tentang pengaruh secara parsial antara variabel independen dengan dependen.¹⁰¹ Cara untuk mendeteksi multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika model regresi menghasilkan angka 1-10 maka tidak mengandung multikolinearitas atau nilai $VIF < 10$.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ialah keadaan dimana varian residual tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas adalah alat uji model regresi untuk mengetahui ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya.¹⁰² Untuk menguji heteroskedastisitas, peneliti menggunakan teknik uji koefisien korelasi *Spearman's rho* dengan cara mengkorelasikan variabel independen dengan residualnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Bila korelasi antara variabel

¹⁰¹ *Ibid.*

¹⁰² Echo Perdana K, *Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22*, (Bangka Belitung: Lab Kom Manajemen Fe Ubb, 2016), hlm. 49.

independen dengan residual terdapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.¹⁰³

G. Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kuantitatif sudah jelas, diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang sudah dirumuskan dalam proposal. Teknik analisis data menggunakan metode statistik.¹⁰⁴ Analisis data ialah kegiatan setelah data dari seluruh responden/sumber data lain terkumpul. Kegiatan tersebut terdiri dari pengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, serta melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis.¹⁰⁵

1. Deskriptif Data

Deskriptif data adalah jenis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan, menggambarkan data yang telah terkumpul melalui tabel, grafik, diagram lingkaran, perhitungan modus, median, mean, perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rata-rata dan standar deviasi, dsb.¹⁰⁶ Dalam penelitian ini, deskriptif data digunakan untuk menjelaskan masing-masing variabel yaitu Transparansi (X_1), Akuntabilitas (X_2), Pertanggungjawaban (X_3), Kemandirian (X_4), Kesetaraan (X_5), dan Kinerja Pegawai (Y).

¹⁰³ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*, (Ponorogo: CV Wade Group, 2016), hlm. 125.

¹⁰⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2013), hlm. 243.

¹⁰⁵ *Ibid*, hlm. 147.

¹⁰⁶ *Ibid*.

Tabel 3.17 Interpretasi Variabel Transparansi (X₁)

Skor	Interpretasi
18 – 32	Buruk
33 – 47	Kurang Baik
48 – 62	Cukup Baik
63 – 77	Baik
78 – 90	Sangat Baik

Tabel 3.18 Interpretasi Variabel Akuntabilitas (X₂)

Skor	Interpretasi
11 – 20	Buruk
21 – 30	Kurang Baik
31 – 40	Cukup Baik
41 – 50	Baik
51 – 55	Sangat Baik

Tabel 3.19 Interpretasi Variabel Pertanggungjawaban (X₃)

Skor	Interpretasi
6 – 11	Buruk
12 – 17	Kurang Baik
18 – 23	Cukup Baik
24 – 29	Baik
30	Sangat Baik

Tabel 3.20 Interpretasi Variabel Kemandirian (X₄)

Skor	Interpretasi
9 – 16	Buruk
17 – 24	Kurang Baik
25 – 32	Cukup Baik
33 – 40	Baik
41 – 45	Sangat Baik

Tabel 3.21 Interpretasi variabel Kesetaraan (X₅)

Skor	Interpretasi
8 – 14	Buruk
15 – 21	Kurang Baik
22 – 28	Cukup Baik
29 – 35	Baik
36 – 40	Sangat Baik

Tabel 3.22 Interpretasi variabel Kinerja Pegawai (Y)

Skor	Interpretasi
14 – 25	Buruk
26 – 37	Kurang Baik
38 – 49	Cukup Baik
50 – 61	Baik
62 – 70	Sangat Baik

Berikut teknik analisis deskriptif untuk masing-masing variabel yang diuraikan dalam penelitian ini meliputi, sebagai berikut:

a. Mean (Rata-Rata) $\bar{x} = \frac{\sum xi}{n}$ atau $\bar{x} = \frac{X1+X2+X3+X4+X5}{n} = \sum_{i=1}^n Xi$

Ket:

\bar{X} = Rata-Rata

X_i = Data ke i

n = Banyak data

Mean adalah teknik penjelasan kelompok yang didasarkan atas nilai rata-rata dari kelompok tersebut.

b. Modus ialah teknik untuk menyatakan fenomena yang paling banyak terjadi atau sering muncul dalam kelompok tersebut.

- c. Median yaitu teknik untuk menentukan letak data yang didasarkan atas nilai tengah setelah data itu disusun menurut urutan nilainya dari yang terkecil hingga terbesar.

$$\text{Letak posisi Me} = \frac{n+1}{2}$$

- d. Standar Deviasi (SD)

$$S^2 = \frac{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2}{n(n-1)}$$

Berdasarkan petunjuk tersebut maka variabel Transparansi (X_1), Akuntabilitas (X_2), Pertanggungjawaban (X_3), Kemandirian (X_4), Kesetaraan (X_5), dan Kinerja Pegawai (Y).

- e. Range (R) = Data terbesar – Data terkecil

Range atau rentang adalah jangkauan atau selisih antara data dengan nilai yang terbesar dengan data dengan nilai terkecil tersebut.

- f. Minimum ialah teknik penjelasan dengan nilai yang paling rendah

- g. Maksimum ialah teknik penjelasan dengan nilai paling tinggi

- h. Sum (Jumlah) ialah fungsi untuk menghitung hasil penjumlahan data

2. Uji Hipotesis

a. Penentuan Hipotesis

1) Hipotesis 1 : $X_1 \longrightarrow Y$

H_{o1} : Transparansi (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya.

H_{a1} : Transparansi (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya.

2) Hipotesis 2 : $X_2 \longrightarrow Y$

H_{02} : Akuntabilitas (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya.

H_{a2} : Akuntabilitas (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya.

3) Hipotesis 3 : $X_3 \longrightarrow Y$

H_{03} : Pertanggungjawaban (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya.

H_{a3} : Pertanggungjawaban (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya.

4) Hipotesis 4 : $X \longrightarrow Y$

H_{04} : Kemandirian (X_4) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya.

H_{a4} : Kemandirian (X_4) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya.

5) Hipotesis 5 : $X_5 \longrightarrow Y$

H_{05} : Kesetaraan (X_5) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya.

H_{a5} : Kesetaraan (X_5) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya.

6) Hipotesis 6 : $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5 \longrightarrow Y$

H_{06} : Transparansi (X_1), Akuntabilitas (X_2), Pertanggungjawaban (X_3), Kemandirian (X_4), dan Kesetaraan (X_5)

secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya.

H_{a6} : Transparansi (X_1), Akuntabilitas (X_2), Pertanggung jawaban (X_3), Kemandirian (X_4), dan Kesetaraan (X_5) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) BPRS AlMadinah Tasikmalaya.

b. Uji Hipotesis dengan Uji Korelasi Sederhana

Untuk menguji hipotesis 1, 2, 3, 4, dan 5 maka teknik analisa data yang bisa digunakan adalah sebagai berikut:

1) Uji Korelasi Sederhana

Korelasi sederhana digunakan untuk menyelidiki kuatnya hubungan antara hasil pengukuran terhadap dua variabel yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dalam waktu yang bersamaan.¹⁰⁷ Korelasi sederhana dalam penelitian ini menunjukkan hubungan masing-masing variabel yaitu Transparansi (X_1), Akuntabilitas (X_2), Pertanggungjawaban (X_3), Kemandirian (X_4), dan Kesetaraan (X_5) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien korelasi yang digunakan dalam menguji validitas instrumen penelitian yang diolah melalui SPSS adalah korelasi pearson atau dikenal juga dengan korelasi *product moment*.¹⁰⁸ Menurut *Gulford*, kuatnya hubungan korelasi dapat dilihat dengan

¹⁰⁷ Andi Ibrahim, dkk. *Metodologi Penelitian ...*, hlm. 82-83.

¹⁰⁸ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik ...*, hlm. 137.

menggunakan pedoman interpretasi Koefisien korelasi sebagai berikut.¹⁰⁹

Tabel 3.23 Penafsiran Koefisien Korelasi

Nilai Koefisien Korelasi	Keterangan
$0,00 - < 0,2$	Hubungan yang sangat kecil dan bisa dianggap tidak ada korelasi (Sangat Rendah)
$\geq 0,2 - < 0,4$	Hubungan yang kecil/tidak erat (Rendah)
$\geq 0,4 - < 0,7$	Hubungan yang moderat/sedang (Cukup)
$\geq 0,7 - < 0,9$	Hubungan yang erat (Kuat)
$\geq 0,9 - < 1$	Hubungan yang sangat erat (Sangat Kuat)

2) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana ialah analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen.¹¹⁰ Variabel bebas dilambangkan dengan huruf X dan variabel terikat dilambangkan dengan huruf Y. Persamaannya:

$$Y = a + bX$$

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) umumnya dinyatakan dalam persentase (%) ialah nilai yang digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen (X) terhadap variasi naik turunnya variabel dependen (Y). Variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X sebesar $r^2\%$ dan sisanya dijelaskan oleh variabel/faktor

¹⁰⁹ Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi Dasar dan Penerapannya dengan R*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm. 22.

¹¹⁰ Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik ...*, hlm. 147.

lain yang juga memengaruhi Y dan sudah termasuk ke dalam kesalahan pengganggu (*disturbance error*).¹¹¹

c. Uji Hipotesis dengan Uji Korelasi Berganda

1) Uji Korelasi Berganda

Korelasi berganda adalah korelasi antara dua atau lebih variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y).¹¹² Korelasi penelitian ini menunjukkan secara bersamaan antara variabel transparansi (X₁), akuntabilitas (X₂), pertanggungjawaban (X₃), kemandirian (X₄), kesetaraan (X₅), terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Untuk mengetahui uji koefisien korelasi tinggi, sedang, atau rendah perlu nilai interpretasi koefisien korelasi sederhana dan nilai Koefisien korelasi berganda.

Untuk dasar pengambilan keputusannya jika Nilai Sig. F change < 0.05 maka berkorelasi, apabila > 0.05 maka tidak berkorelasi.

2) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang dilakukan terhadap satu variabel terikat dan dua atau lebih variabel bebas.¹¹³ Perbedaan dengan regresi sederhana hanya terletak pada jumlah variabel bebas yang digunakan. Persamaannya:

¹¹¹ Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi ...*, hlm. 45.

¹¹² Rochmat Aldy Purnomo, *Analisis Statistik ...*, hlm. 167.

¹¹³ Fridayana Yudiaatmaja, *Analisis Regresi dengan Menggunakan Aplikasi Komputer Statistik SPSS*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2013), hlm. 15

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5$$

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai

a : konstanta yang menunjukkan besar nilai Y jika $X = 0$

$b_1 - b_5$: Koefisien regresi parsial, yaitu konstanta yang menunjukkan besar peran X dalam menentukan besar Y

X_1 : Transparansi

X_2 : Akuntabilitas

X_3 : Pertanggungjawaban

X_4 : Kemandirian

X_5 : Kesetaraan

Untuk menguji regresi berganda bersamaan dilakukan asumsi klasik karena variabel independennya lebih dari satu maka perlu diuji regresi dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen menggunakan aplikasi SPSS.

3) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi berganda memiliki makna sama dengan koefisien regresi sederhana. Namun, pada Koefisien determinasi pada model regresi berganda ada dua, yaitu Koefisien determinasi berganda dan Koefisien determinasi parsial.

Koefisien determinasi berganda yaitu nilai yang digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi semua variabel independen (X) terhadap variasi naik/turunnya variabel dependen (Y). Sedangkan Koefisien determinasi parsial yaitu nilai yang digunakan untuk

mengukur besarnya kontribusi satu variabel independent (X) terhadap variasi naik/turunnya variabel dependen (Y), ketika variabel independen lain ada dalam model regresi.¹¹⁴

Untuk melihat berapa besar pengaruh prinsip GCG terhadap kinerja pegawai dapat diketahui/dicari dengan menggunakan Koefisien determinasi yang diolah melalui aplikasi statistik SPSS.

H. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT BPRS AlMadinah Kota Tasikmalaya Perseroda yang beralamat di Jl. Sutisna Senjaya, No. 99, Cikalang, Kecamatan Tawang, Tasikmalaya, Jawa Barat, 46114.

2. Waktu Penelitian

Tabel 3.24 Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Tahun 2022 -2023						
		Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr
1	SK Judul							
2	Pembuatan Proposal Penelitian							
3	Seminar Usulan Proposal							
4	Pelaksanaan: a. Pengumpulan data b. Mendeskripsikan data c. Penganalisaan data							
5	Pelaporan: a. Penyusunan							

¹¹⁴ Robert Kurniawan dan Budi Yuniarto, *Analisis Regresi ...*, hlm. 46.

	Laporan b. Laporan Hasil Skripsi							
6	Sidang Skripsi							